

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UD.PUTRA DASRIM KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

MANAJEMEN



Oleh :

SYAHRENI
NIM. 2014120148

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2018

RINGKASAN
PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA UD.PUTRA DASRIM KOTA MALANG.

SYAHRENI

Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
Email: Syahreni.ibnu@gmail.com

Nur Ida Iriani

Rizky Aprilia Dwi Susanti

Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak dari kegiatan suatu perusahaan operasional tersebut, terlepas dari ketersediaan bahan baku sumber daya manusia tetap menjadi elemen penting dalam hal kegiatan operasional suatu perusahaan. Sumber daya manusia di dalam melaksanakan tugasnya melibatkan dua hal yaitu fisik dan mental, fisik yang sehat lahir dari mental yang sehat, maka sangat penting dalam memberikan asupan mental untuk terciptanya sumber daya manusia yang produktif dalam menjalankan kegiatan produksinya. Keberadaan sumber daya manusia memberikan suatu pengaruh yang baik maupun buruk dalam suatu instansi atau perusahaan tergantung dari bagaimana cara kerja atau kinerja dari sumber daya itu sendiri. Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya yang mampu bersaing dan berinovasi dari perubahan dan perkembangan global. Mental dan fisik berperan penting dalam mengendalikan pikiran seseorang, hal ini dikarenakan dua elemen ini mengontrol pikiran seseorang, sehingga jika pikiran tersebut merasa stres maka tubuh juga akan ikut lemas dan kinerja pun akan terganggu. Elemen mental dan fisik sangat berpengaruh terhadap perkembangan kinerja sumber daya manusia, dua elemen ini harus seimbang dalam menerapkannya, sehingga akan tercapai suatu kinerja sumber daya manusia yang baik.

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil jawaban responden karyawan perusahaan. Variabel yang diteliti adalah terdiri dari variabel (x1)

Lingkungan Kerja, Variabel (x2) Stres Kerja, Kinerja karyawan (y). Untuk memenuhi dari tujuan penelitian, hipotesis diuji dengan analisis regresi linear yaitu uji t dan f. Dari hasil analisis regresi linear antara variabel independen yaitu Lingkungan kerja dan Stres kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Kontribusi yang diberikan oleh variabel model regresi dalam menjelaskan data penelitian ini adalah 80% sedangkan yang sisanya 10% dijelaskan oleh variabel yang tidak diikuti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja (x1), Stres Kerja (x2), Kinerja Karyawan (y).

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak dari kegiatan suatu perusahaan operasional tersebut, terlepas dari ketersediaan bahan baku sumber daya manusia tetap menjadi elemen penting dalam hal kegiatan operasional suatu perusahaan. Sumber daya manusia di dalam melaksanakan tugasnya melibatkan dua hal yaitu fisik dan mental, fisik yang sehat lahir dari mental yang sehat, maka sangat penting dalam memberikan asupan mental untuk terciptanya sumber daya manusia yang produktif dalam menjalankan kegiatan produksinya. Keberadaan sumber daya manusia memberikan suatu pengaruh yang baik maupun buruk dalam suatu instansi atau perusahaan tergantung dari bagaimana cara kerja atau kinerja dari sumber daya itu sendiri. Sumber daya manusia yang baik merupakan bagian terpenting di dalam memajukan suatu instansi atau perusahaan, dimana sumber daya manusia sangat berperan penting untuk menjalankan roda operasional dari kegiatan ekonomi. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan terkadang mengalami hal-hal yang tidak diinginkan yang membuat mereka mengalami tekanan atau stres dalam hal pekerjaannya, hal ini terkadang dipengaruhi oleh lingkungan yang ada pada perusahaan tersebut, karyawan akan menunjukkan peningkatan kinerja jika kegiatan mereka diimbangi dengan lingkungan yang baik, karena nya sangat penting bagi suatu instansi terkait untuk memperhatikan aspek lingkungan yang ada demi terciptanya kinerja karyawan yang produktif dan meningkat. Pengaruh lain yang dapat menurunkan produktivitas dari kinerja karyawan adalah konflik antara karyawan hal ini terkadang terjadi ketika karyawan saling merasa perlu bersaing untuk mendapatkan penilaian terbaik pada atasan, akan tetapi persaingan yang kurang sehat akan menimbulkan ketidak nyamanan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kinerja karyawan yang sehat dapat diukur dengan kapasitas yang dapat dicapai, dengan menentukan target yang ingin dicapai, jika karyawan tersebut dapat mencapai target yang direncanakan dari awal maka dipastikan produktivitas karyawan tersebut sangat bagus. Karyawan dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya demi tercapainya target yang direncanakan oleh perusahaan tersebut. Hal penting yang tidak boleh

perusahaan lupakan demi tercapainya kinerja karyawan yang maksimal adalah imbalan atas kerja keras mereka yang berhasil meraih target yang ditargetkan oleh perusahaan, misalnya menambahkan gaji bagi mereka yang berhasil mencapai target hal ini bertujuan untuk mendorong semangat kerja mereka untuk tetap produktif. Perusahaan penting memperhatikan kelangsungan dan keselamatan para pekerja nya demi kelangsungan dan kepentingan dan kemajuan perusahaan, dengan memprioritaskan para pekerjanya maka perusahaan juga ikut memprioritaskan kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya yang mampu bersaing dan berinovasi dari perubahan dan perkembangan global. Untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sumber daya manusia membutuhkan adanya sebuah dorongan dari dalam diri sendiri semisalnya motivasi dari diri sendiri, berupa motivasi yang kuat untuk dapat mendorong diri menjadi lebih semangat dan baik. Seseorang melakukan pekerjaan sangat berkaitan dengan harapan mendapatkan upah atau gaji dalam melaksanakan kegiatannya, faktor ekonomi sangat berpengaruh terhadap kinerja individu terkadang seseorang individu yang mempunyai target untuk kedepan mendapatkan finansial yang layak maka akan membuat kinerjanya berjalan dengan baik, atau hal ini sering disebut dengan motivasi dari luar.

Selain karyawan seorang manajer juga berperan penting dalam meningkatkan suatu kinerja dari karyawan di perusahaan tersebut, karena seorang manajer berkontribusi dalam memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, berkontribusi dengan cara memberikan motivasi dan dorongan baik secara mental maupun psikis.

Karyawan dituntut bekerja dengan baik dan mampu mengontrol emosi dari tekanan dan tuntutan perusahaan, dengan demikian karyawan bisa memberikan kontribusi yang baik di suatu perusahaan. Ada hal-hal yang kurang baik yang akan mengurangi keahlian sumber daya manusia, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, teman dalam rekan pekerjaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini karena mereka akan tetap bersama saat melakukan pekerjaannya , saat melakukan pekerjaannya individu terkadang menjadikan rekan kerja sebagai alasan semangat atau tidaknya dalam bekerja

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang di kemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.Putra Dasrim Kota Malang?
- 1.2.2 Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.Putra Dasrim Kota Malang?
- 1.2.3 Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.Putra Dasrim Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD.Putra Dasrim Kota Malang.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD.Putra Dasrim Kota Malang.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD.Putra Dasrim Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 Bagi UD.Putra Dasrim.

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi salah satu bahan pertimbangan dan masukan bagi UD.Putra Dasrim dalam upaya atau meningkatkan produktivitas karyawan yang lebih baik kedepan nya.

- 1.4.2 Bagi Akademik

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

- 1.4.3 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini menjadi ilmu yang penting bagi peneliti untuk dijadikan referensi ke depan ketika dihadapkan pada keadaan atau kondisi pekerjaan yang sebenarnya.

1.4.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini sangat diharapkan menjadi salah satu ilmu baru untuk membandingkan dengan penelitian yang sedang diteliti, kemudian menemukan perbedaan dari hasil penelitian ini dengan penelitian yang sama.

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Rias Astri Kirana, 2015 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh kemudian Jenis metode berupa penelitian kuantitatif. Hasilnya tersebut terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

Nela Pima, Rahmawati, 2014 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan analisis data deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Menemukan hasil berdasarkan penelitian diketahui mayoritas responden menyetujui tentang adanya lingkungan berpengaruh terhadap kinerja fisik.

In Melinda, Sari, 2015 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Data yang diuji adalah t yang meliputi uji analisis faktor yang menunjukkan pengaruh kinerja karyawan pada stres kerja berdampak negatif.

Monica Oktavia Tjio, 2015 Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah analisis kuantitatif *Partial Least Square* (PLS). kemudian menemukan hasil dari penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan kepuasan kerja berdampak pada produktivitas kinerja karyawan.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah aspek atau suasana yang ada dalam ruang lingkup kegiatan yang ada pada suatu perusahaan dimana para karyawan melakukan pekerjaan dan aktivitasnya. Lingkungan diharapkan memperhatikan aspek kenyamanan dan kondusif karena berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala hal yang terdapat di sekitar ruang lingkup. Aspek yang perlu diperhatikan pada lingkungan kerja adalah pencahayaan, ventilasi udara, kemudian kenyamanan dan tak lupa

yang penting keselamatan para pekerja. Selain hal itu sangat perlu memperhatikan kebersihan yang ada disekitar tempat bekerja karena kebersihan juga memberikan pengaruh terhadap pikiran karyawan dengan suasana lingkungan yang bersih karyawan akan merasa nyaman dan santai dalam bekerja.

2.3 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah keadaan dimana seseorang mengalami kondisi ketegangan kemudian mempengaruhi pikiran yang pada akhirnya menjadikannya emosi tidak stabil. Terkadang stres berdampak baik jika hal ini digunakan untuk mengikatkan diri akan tanggung jawab yang harus diselesaikan, tapi disisi lain kondisi stres berpengaruh negatif karena dapat menurunkan produktivitas pekerjaannya, hal ini dikarenakan kegiatan akan terbengkalai dan susah untuk menyelesaikan pekerjaannya. Stres pula memberikan dampak yang tidak baik pada fisik seseorang dikarenakan perubahan mood atau perasaan yang kadang menyebabkan seseorang enggan untuk makan atau untuk melakukan olahraga karena stres yang dialami. Stres berpengaruh terhadap penderitaan maka sangat penting bagi penderita nya untuk melakukan pengobatan jika mengalami gangguan stres tersebut.

2.3 pengertian kinerja

Adalah proses kemampuan seseorang meraih tujuan dan target pekerjaannya, kinerja sangat erat kaitanya dengan kesanggupan sumber daya manusia mencapai apa yang ditargetkan, produktivitas sangat penting dalam menghasilkan kinerja yang baik. Seseorang sangat memerlukan kinerja yang baik untuk menghasilkan tujuan suatu organisasi.

2.4 pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat berperan penting dalam menggerakkan suatu kegiatan instansi atau organisasi, sumber daya manusia adalah suatu individu yang bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, sumber daya manusia adalah hal yang penting untuk memulai setiap kegiatan. Perusahaan yang sukses lahir dari kinerja sumber daya manusia yang baik dan produktif, tanpa ada nya individu yang bekerja maka tidaka akan pernah berjalan operasional suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di UD.Putra Dasrim Karang Besuki Kota Malang Jawa Timur.

3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dimulai pada awal bulan Januari tanggal 5 Januari 2017 sampai selesai.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Terdapat tiga metode yg digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan Metode Kuesioner, kemudian metode wawancara dan juga melakukan Observasi.

3.4 Jenis Penelitian

Jenis penelitian peneliti gunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang peneliti kumpulkan dari berbagai informasi dan sumber yang ada pada ruang lingkup UD.Putra Dasrim Kota Malang.

3.5 Sumber Data

Sumber data yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil isian kuesioner yang diperoleh dari apa yang diisi oleh responden.

3.6 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

A. Variabel Bebas atau disebut juga variabel independen.

Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Secara Simultan

B. Variabel Terikat atau disebut juga variabel dependen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Kinerja Karyawan (Y).

3.7. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini karyawan yang ada di UD.Putra dasrim. Penulis mengambil populasi sebanyak 30 karyawan yang ada di UD.Putra dasrim.

3.8. Instrumen Penelitian yang digunakan ada 2 yaitu :

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

3.9. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah:

A. Analisis Regresi Berganda

Model ini merupakan model regresi berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD.Putra Dasrim Kota Malang.

3.10. Uji Hipotesis

1. Pengaruh X1 dan X2 terhadap variabel Y secara simultan (UjiF)

Uji F bertujuan untuk melihat semua variabel independen apakah terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika nilainya lebih besar dari 0,05 maka ditolak, tapi jika lebih kecil dari 0,05 berarti diterima.

2. Pengaruh X1 dan X2 terhadap variabel Y secara parsial (Ujit).

Tujuan uji t untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_o ditolak.

3.11. Uji Asumsi Klasik

Analisis yang digunakan dalam uji asumsi klasik adalah

- a. Uji Multikolinieritas
- b. Uji Heteroskedastisitas
- c. Uji Normalitas

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum UD.Putra Dasrim

UD.PUTRA DASRIM di dirikan pada tahun90 an yang dalam bentuk usaha perorangan yang bertempat di karang basuki kota malang. Pada saat itu UD.Putra Dasrim di kelola oleh Bapak H. Dasrim,saat itu UD.Putra Dasrim hanya memproduksi 2 jenis produk yang berupa ornament dan pot. Seiring dengan perkembangan dan penambahan umur usaha tersebut berkembang menjadi usaha yang bersaing dengan usaha lain yang sejenis. Prestasi UD.Putra Dasrim dalam serpak terjangnya sudah dirasakan oleh masyarakat disekitar, usaha tersebut ikut memberikan pengaruh kepada orang orang yang menjadi karyawan di UD.Putra Dasrim. Kholiq yang sampai saat ini menjadi pemilik tetap dari UD.Putra Dasrim. Pada tahun yang sama UD.Putra Dasrim membuka cabang yang

berlokasi di kota Batu yang juga memiliki jenis produksi yang sama. Ketika usaha tersebut di ambil alih oleh Bapak H. Abdul Kholiq usaha tersebut berkembang pesat dan saat ini sudah memiliki 12 jenis produk berupa, Dom, Rapel, Pilar, Pagar, Ornamen, Pot, Air mancue, Kubah, Gypsum, Elber glas, Kolam dll.

UD.Putra Dasrim dikembangkan dengan melakukan pembangunan sumber daya manusia melalui pengarahan dan motivasi dari pemilik usaha. Semangat kerja yang tinggi untuk membuat usaha tersebut dapat menjadi usaha yang besar dan memberikaan manfaat yang besar bagi masyarkat disekitar. Saat ini UD.Putra Dasrim memiliki 35 karyawan yang dibagi ke dua cabang produksi.

4.1.3. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan di Ud.Putra Dasrim. Adapun data responden berupa usia dan jenis klamin disajikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Usia Responden

Tabel 4.1: Deskripsi Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persen(%)
1.	20-30	15	45%
2.	>40	20	55%
	Jumlah	35	100

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan table 4.1 di atas data diketahui bahwa responden lebih dominan berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 20 (65%) orang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Ud.Putra Dasrim sudah berpengalaman dalam memproduksi kramik.

2. Deskripsi Jenis klamin responden

Tabel 4.2 : Deskripsi jenis klamin responden

No.	Jenis klamin	Jumlah	Persen (%)
1.	Laki-Laki	35	100%

2.	Perempuan	0	0
	Jumlah	0	100%

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan table 4.2 di atas diketahui bahwa responden lebih dominan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 (100%) orang, hal ini dikarenakan jenis kelamin laki-laki lebih kuat dalam melakukan pekerjaan.

4.2. Pengujian Instrumen

4.2.1. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Instrumen untuk uji validitas disajikan pada table berikut:

Tabel 4.3: Uji Validitas

No Item	R hitung	R table	Keterangan
Lingkungan (X1)			
1.	0,597	0,334	Valid
2.	0,603	0,334	Valid
3.	0,606	0,334	Valid
4.	0,602	0,334	Valid
5.	0,595	0,334	Valid
Stres (X2)			
1.	0,590	0,334	Valid
2.	0,632	0,334	Valid
3.	0,587	0,334	Valid
4.	0,581	0,334	Valid
5.	0,579	0,334	Valid
Kinerja (Y)			
1.	0,585	0,334	Valid

2.	0,593	0,334	Valid
3.	0,606	0,334	Valid
4.	0,549	0,334	Valid

Sumber: data diolah 2018

Dari table di atas menunjukkan bahwa instrument penelitian yaitu variable lingkungan kerja (X1) terdiri dari 5 indikator, stress kerja (X2) terdiri dari 5 indikator dan kinerja (Y) terdiri dari 4 indikator, semua variable diketahui valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen yang mengukur koefisien alpha yang nilainya kurang dari 0,6 maka dilihat kurang bagus, kemudian jika nilainya 0,7 dikatakan baik, dan nilai 0,8 atau di atas dari itu maka diterima.

Tabel 4.4: Uji Reliabilitas

No Item	Alpha	R table	Keterangan
Lingkungan (X1)			
1.	0,597	0,334	Reliabel
2.	0,603	0,334	Reliabel
3.	0,606	0,334	Reliabel
4.	0,602	0,334	Reliabel
5.	0,595	0,334	Reliabel
Stres (X2)			
1.	0,590	0,334	Reliabel
2.	0,632	0,334	Reliabel
3.	0,587	0,334	Reliabel
4.	0,581	0,334	Reliabel
5.	0,579	0,334	Reliabel
Kinerja (Y)			
1.	0,585	0,334	Reliabel
2.	0,593	0,334	Reliabel
3.	0,606	0,334	Reliabel

4.	0,549	0,334	Reliabel
----	-------	-------	----------

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan table 4.4 diatas diketahui bahwa nilai *alpha Cronbach* variable lingkungan kerja (X1), variable stres kerja (X2), variable kinerja karyawan (Y), dinyatakan Reliabel karena nilai *alpha Cronbach* > 0,6.

4.3. Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di Ud.Putra Dasrim Kota Malang.

Variables Entered/Removed^a

Mod el	Variables Entered	Variables Removed	Metho d
1	Stres (X2), Lingkungan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Mo del	R	R Squa re	Adjust ed R Square	Std. Error of the Estimat e
1	.031	.001	-.099	1.816

a			

a. Predictors: (Constant), Stres (X2), Lingkungan (X1)

Coefficients^a

Model	B	Unstandar dized Coefficient s	Stan dardi zed Coef ficie nts	t	Sig .
1 (Constant)	21.187	5.821		3.640	.002
Lingkungan (X1)	.025	.184	.033	.134	.895
Stres (X2)	.016	.164	.025	.100	.922

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

4.4. Uji Hipotesis

A. Uji t (parsial)

Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.

$$\text{Rumus: } T \text{ table} = t(a/2 : n - k - 1) = t(0,05 : 32) = 2,037$$

1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar, $0,018 < 0,05$ dan t hitung $-2,497 > 2,037$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar, $0,021 < 0,05$ dan t hitung $2,418 > 2,037$,sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Uji f (simultan)

Jika nilai sig $< 0,05$ atau t hitung $> t$ table maka terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Rumus: $f_{table} = f(k : n - k) = f(2 : 33) = 3,285$

$0,025 < 0,05$ dan nilai f hitung $4,132 > f$ table $3,285$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja.

4.5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

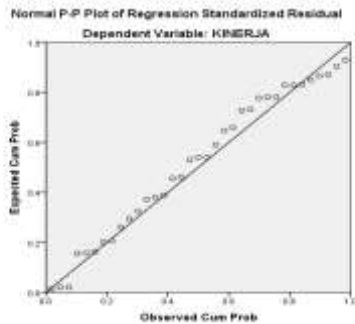
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.641	6.068		4.555	.000		
	LINGKUNGAN	-.692	.278	-.442	-2.492	.018	.789	1.267
	STRES	.325	.134	.429	2.418	.021	.789	1.267

a. Dependent Variable: KINERJA

2.Uji

Heteroskedstisitas



4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD.Putra Dasrim Kota Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan sebesar, $0,018 < 0,05$ dan t hitung $-2,497 > 2,037$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang baik terdapat pengaruh yang baik pula.

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.Putra Dasrim Kota Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan sebesar, $0,021 < 0,05$ dan t hitung $2,418 > 2,037$, sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ada pada rung lingkup perusahaan UD.Putra Dasrim, hal ini dikarenakan stres berdampak hilangnya semangat kerja bagi para karyawan pada UD.Putra Dasrim kota Malang.

3. Pengaruh lingkungan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD.Putra Dasrim Kota Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai f hitung $4,132 > f$ table $3,285$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja. Maka diketahui lingkungan yang sehat dan kondusif dapat memberikan sumbangsi didalam meningkatkan kinerja dari suatu sumber daya manusa yang dipekerjakan. Kemudian berajalan sejajar dengan pengaruh dari stres kerja sehingga kedua elemen ini berdampak positif pada elemen lingkungan akan tetapi berpengaruh negatif pada elemen stres kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengamatan dan pengujian data yang ada maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.Putra Dasrim karang basuki Kota Malang. Hasil pengujian secara parsial bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki t hitung $> t$ table, maka demikian X1 diterima.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.Putra Dasrim karang basuki Kota Malang. Lingkungan dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.Putra Dasrim karang basuki Kota Malang. Hasil pengujian secara parsial bahwa stress kerja (X2) memiliki t hitung $> t$ table, maka demikian X2 diterima.
3. Lingkungan kerja dan ster kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawanpada UD.Putra Dasrim karang basuki Kota Malang. Hasil pengujian secara simultan bahwa f hitung $> f$ table, maka demikian secara bersamaan diterima.

Saran

1. Lingkungan Kerja

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industry, perusahaan lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja, perusahaan selayaknya menyediakan lingkungan kerja yg nyaman untuk para pekerja, sehingga karyawan merasa aman dan dapat bekerja dengan maksimal.

2. Stres Kerja

Sebagai perusahaan yang besar yang memiliki banyak karyawan selayaknya perusahaan mengontrol tindakan dari para karyawan agar tidak ada yang saling bersaing tidak sehat yang menyebabkan adanya tekanan dari karyawan sehingga sebagian karyawan merasa tertekan dan stress.

1. Bagi pemilik UD.Putra Dasrim

Diharapkan memperhatikan kebutuhan dari karyawan nya seperti keselamatan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dalam mencapai target produksi perusahaan.

2. Karyawan di UD.Putra Dasrim Kota Malang

Diharapkan meberikan kinerja yang jujur di perusahaan sehingga hubungan karyawan dengan atas berjalan dengan baik.

3. Bagi peneliti selanjunya

Penelitian ini diharapkan menambah variable penelitian agar lebih baik untuk selanjutny

DAFTAR PUSTAKA

- AGUS & SARI DEWI (2013). Melakukan penelitian tentang Pengaruh lingkungan kerja karyawan melalui motivasi *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 1 Nomor 4.
- Alex & Nitisemito (2000). Manajemen Personalia : Buku tentang Manajemen dan Sumber Daya Manusia.
- Anatan Ellitan & Rini(2009). Penelitian faktor-faktor dan penyebab stress. *Psikologi.com*.
- Arik Prasetya *at all* (2014). Dengan judul pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 11 No. 1.
- Ferry *at all* (2017). Dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis JAB*, Vol. 44 No.1.
- Handoko (2008). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.
- Hidayat, I., & Taufiq. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja. *Jurnal WIGA ISSN NO 2088-0944*, Vol. 2 No. 1.
- Mangkunegara (2005:13-14), & Saparuddin (2007 : 12). (2005, 2007). Faktor yang mempengaruhi kinerja.
- Mangkunegara. (2002). *Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi*.
- Mangkuprawira, Sjafriz, & Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. *Ghalia Indonesia.*, Bogor.
- Moekijat. (2002). Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran. Bandung: Mandar Maju.
- Moulana, unuharyo, & Utami. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Administrasibisnis.studentjournal*, Vol. 11 No. 1.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Buku Praktis Mengembangkan SDM. *Bandung Hartatik Puji Indah*.
- Ningrum, Prasetya, & Riza. (2014). *PengaruhLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang).
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalias Indonesia.
- OUTSOURCING, K. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. *Epigram*, Vol. 12 No. 2.

- Permansari. (2013). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PT. AUGRAH RAHARJO SEMARANG. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia ISSN 2252-6552.*
- Putra, Utami , & Hakam. (1013). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA. *Fakultas Ilmu Administrasi.*
- Rahmawanti, Swasto, & Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/*, Vol. 8 No. 2.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, & Purwinarti. (2009, 2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja,*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Edisi Ke-3. *STIE YKPN.*
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal ISSN*, Vol.2 No.1.
- Sunariah, K. d. (2013). Panduan Modern Penelitian Kuantitatif. Bandung.
- Surjosuseno, D. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI UD PABRIK ADA PLASTIC. *AGORA*, Vol. 3, No. 2.